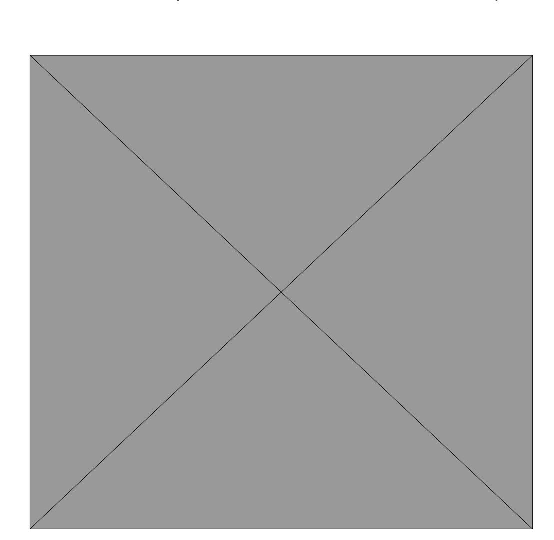
Die Arbeiterinitiative bei Amazon-

Am 16. Dezember 2014 haben wir unsere Gewerkschaft in Sady bei Poznan gegründet. Wir waren die erste Gewerkschaft von Amazon-Arbeitern in Polen. Aktuell haben wir über 100 Mitglieder: Arbeiter und Arbeiterinnen aus dem Versand (outbound), der Warenannahme (inbound), Leiharbeiter, normale Arbeiter und Teamleiter der untersten Ebene.

Die Gewerkschaft soll eine vom Arbeitgeber unabhängige Unterstützungsgruppe sein. Wir werden uns ansehen, was das vom Arbeitgeber gegründete Arbeiterforum tut. Wir agieren aber anders, wir nutzen das Gewerkschaftsgesetz, wir nutzen Erfahrungen anderer Gewerkschaften, wir sind ein Teil der Arbeiterbewegung.

Als „Blaue" und „Grüne" haben wir schon die Vor- und Nachteile der Arbeit in unserem kennengelernt. Manchmal brauchen wir Rat oder juristische Hilfe, manchmal entschiedenes Handeln und lautes Reden über unsere Probleme.

Mit der Gründung der Arbeiterinitiative erklären wir uns als Basisgewerkschaft, d.h. als Gewerkschaft, die ohne Gewerkschaftsbürokratie, bezahlte Stellen oder Vorstände mit dicken Gehältern auskommt. Unser wichtigstes Prinzip ist, dass wir alle gleich sind.



Wenn du dieses Organisationsmodell gut findest, füllt den Mitgliedsantrag aus (den findest du am schwarzen Brett) und bring dich aktiv ein. Der Arbeitgeber kann uns nicht länger sagen, dass wir unsere Angelegenheit selbst in der Personalabteilung erledigen sollen - jetzt sind wir eine Gruppe, die Schulter an Schulter stehen wird.

Worin unterscheidet sich die Arbeiterinitiative von anderen Gewerkscha-

Die Arbeiterinitiative ist vor über 10 Jahren in Poznan entstanden. Aktiv ist sie u.a. bei Cegielski, in den Poznaner Kinderkrippen, in den Theatern mehrerer polnischer Städte sowie auf Baustellen und Flughäfen. 2014 haben wir in Poznan Näherinnen, Beschäftigte von Supermärkten und Putzfrauen unterstützt. Wir haben uns mit unbequemen Themen beschäftigt (u.a. mit den Arbeitsbedingungen in den Sonderwirtschaftszonen). Wir haben Widerstand gegen die Privatisierung des Gesundheitswesens und des Pflegesektors geleistet. Wir haben Arbeiter unterstützt, die vorher noch nie gewerkschaftlich organisiert waren (z.B. Künstler oder Leute mit „Müllverträgen").

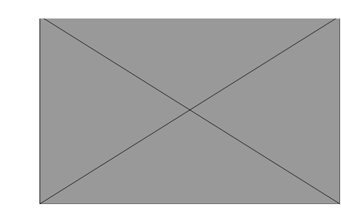
Wir gehören zur echten und kämpferischen Arbeiterbewegung. Wir vermeiden Bürokratie und haben keine „bezahlten Aktivisten". Alle Funktionen erfüllen wir ehrenamtlich und ohne Entlohnung. Wir sind unabhängig von Arbeitgebern, Regierung und politischen Parteien. Wir bauen eine selbstverwaltete Arbeiterbewegung, ohne uns in Unterstützung für Pateiführer oder Regierungen zu verstricken. Wir schließen keine Vereinbarungen mit Arbeitgebern über die Köpfe der Belegschaft hinweg. Privilegien für Wenige interessieren uns nicht. Wir wollen auch nicht mit Gewalt einen „gesellschaftlichen Dialog" angesichts der Rücksichtslosigkeit der Arbeitgeber suchen. Wenn es nötig ist, haben wir keine Angst, zur Verteidigung von Arbeiterrechten zu Streiks und Protesten zu greifen.

Gewerkschaftsbeiträge

Der Mitgliedsbeitrag beträgt 10 Zloty, wovon 7 Zloty zur Verfügung unserer Betriebsgruppe bleiben und 3 Zloty auf das Konto der gesamtpolnischen Gewerkschaft überwiesen werden. Wir sind unabhängig, daher sammeln wir die Beiträge selbst ein, nicht durch den Arbeitgeber.

Kein Zloty wird für bezahlte Stellen ausgegeben, aber wir brauchen Geld, um handlungsfähig zu sein (z.B. für Korrespondenz, Kopien, Ausdrucke).

Kontonummer:
28 2130 0004 2001 0577 6570 0014
Ogólnopolski Zwiazek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza



Ogólnopolski Zwiazek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza
ul. Koscielna 4, 60-538 Poznan

www.ozzip.pl
Facebook InicjatywaPracownicza

KONTAKT

ipamazon@wp.pl
Teil. 721-852-987
(nur SMS - wir rufen zurück)

STIMME DER AMAZON-BELEGSCHAFT

Zeitung herausgegeben von der Gewerkschaft Arbeiterinitiative (Inicjatywa Pracownicza)

nr 1/2015

Mit unserem Fleiß haben wir im Dezember mehr verdient als nur Lob! Hier die Stellungnahme der Arbeiterinitiative:

Wo ist die Prämie?

Unserer Einschätzung nach hängt die Prämie (die teilweise für die Ergebnisse des Betrieb vergeben wird) nicht davon ab, welche Produktivität unser Lager erreichen kann, sondern von unklaren Vorgaben der Geschäftsführung aus Seattle. Wenn diese Erwartungen zu hoch sind - wird den Arbeitern keine Prämie gegeben.

Die Vorgaben hinsichtlich der Produktivität sollten vor allem berücksichtigen:

1. Unsere realen Möglichkeiten unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Produktivität und Ausdauer (d.h. der Produktivität und Ausdauer eines durchschnittlichen Arbeiters und nicht der Produktivsten und Ausdauerndsten von uns),
2. Die von unserer Anstrengung und Fleiß unabhängigen Stockungen bei der Arbeit (wir wollen nicht für Störungen des Systems und der Geräte, auf die wir keinen Einfluss haben, und für die zu hohen Erwartungen der Geschäftsführung hinsichtlich des deutschen Markts bestraft werden.
3. Andere Bedürfnisse außerhalb der Arbeit im Lager (die Arbeit ist nicht unser ganzes Leben, wir haben auch noch Verpflichtungen gegenüber unseren Familien, manchmal erholen wir uns zu Hause überhaupt nicht).

Die Produktivität unseres Betriebs im Dezember (die unserer Meinung nach trotzdem sehr hoch war) konnte aus folgenden Gründen nicht höher sein:

1. **zu niedrige Löhne,**
2. **Fehlen von Beschäftigungsgarantien für die Leiharbeiter über Weihnachten hinaus,**
3. **unklare Regeln bei der Lohnabrechnung,**
4. **unvollständige Auszahlung der Löhne und verspätete Über Überwe-**

Diese Probleme müssen gelöst werden, wenn die Geschäftsführung bei der nächsten vorweihnachtlichen Arbeitsspitze auf unsere Produktivität zählen will!

EINLEITUNG

Ihr haltet die erste Nummer unserer Arbeiterzeitung in den Händen. Lest, bevor ihr austempelt. Nehmt mehrere Exemplare und gebt sie im Bus weiter. Redet miteinander über die Probleme bei der Arbeit und darüber, was ihr denkt, wie wir zusammen damit umgehen können.

Wir haben auf diesen Seiten keine fertigen Rezepte. Diese müssen wir gemeinsam suchen. Wir fangen erst an uns zu organisieren. Amazon ist ein grosser Konzern. Er verdient viel an unserer Arbeit und hätte es lieber, wenn wir gehorsam, schnell und möglichst gedankenlos das tun, was uns die Scanner und Computer sagen. Wir haben aber unsere eigenen Bedürfnisse, Möglichkeiten und Ideen hinsichtlich Veränderungen.

Unsere Kraft als Belegschaft liegt darin, uns gegenseitig zu unterstützen und unterschiedliche gemeinsame Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen zu unternehmen. Das passiert nicht von alleine und es meint wohl niemand von uns ernsthaft, dass der Arbeitgeber das aus eigenem Willen tut. Also sagt uns eure Gedanken und Meinungen. Tretet der Gewerkschaft bei. Macht mit. Wir stehen Schulter an Schulter!

KÜberbetriebliche Kommission der Arbeiterinitiative bei Amazon Poznan

Sozialfonds S. 3

Wir wollen diese Zeitung gemeinsam herstellen - schreib uns: ipamazon@wp.pl oder wirf einen Brief in den Briefkasten beim Gewerkschaftsbrett in der unteren Kantine!

Wie ist die Arbeit?

Wir reden viel miteinander über die Arbeitsbedingungen in unserer Firma. Wir möchten viel verändern. Hier ein paar Meinungen und Ideen.

Stimme aus dem Receive

Ich hatte früher eine Bäckerei als Franchisenehmer. Finanziell lief das nicht, sie haben uns mit den Kautionen übers Ohr gehauen. Bei Amazon freue ich mich über das feste Gehalt und den unbefristeten Arbeitsvertrag. Schlechter sieht es bei den Normen aus - die stehen dir die ganze Zeit über dem Kopf. Außerdem arbeite ich im Stehen, das ist sehr ermüdend. Am Anfang haben sie gesagt, dass alle stehen, sogar die Manager, aber einigen haben sie trotzdem Stühle gegeben - das ist ungerecht! Mir gefällt auch nicht, wie einige Vorgesetzte die Leute behandeln: respektlos und von vornherein mit Einschüchterung, wenn nicht die Normen erhöht werden. Selbst wenn ich sehr schnell arbeite, höre ich, dass wir die Normen senken. Mir gefällt auch nicht, dass einige Leader Leute, die sie bevorzugen, an weniger schwere Arbeitsplätze schicken - z.B. ans Prep im Receive.

Die Löhne sind zu niedrig - wenn sie von uns eine ständige Erhöhung der Normen erwarten (z.B. stieg die Norm im LP kürzlich von 20 auf 30 Kartons pro Stunde, und einige davon wiegen über 30 kg), dann sollten die Löhne genauso steigen. Sogar auf 15 Zloty die Stunde. Ich weiß auch nie, wieviel Prämie ich bekomme, bei früheren Jobs wusste ich das schon vor der Auszahlung des Lohns. Dazu fehlt mir auch eine von außen, z.B. für die Bank, erreichbare Telefonnummer des Arbeitgebers, der Personalabteilung.

Stimme aus dem Dock

Vor Amazon habe ich ein Jahr lang in einem Metallbetrieb als Schlosser gearbeitet. Da gab es keine Nachtschichten, und das war besser. Davor habe ich in der Logistik gearbeitet, und da waren die Löhne höher. Genau das muss sich bei Amazon ändern. Fangen wir einfach bei 1 Zloty mehr pro Stunde an und drücken wir die Löhne systematisch nach oben. Bei meinen vorigen Firmen hatten wir zwar keinen Sozialfonds, aber wir hatten wenigstens Weihnachten einen freien Tag, wir wurden zum Essen in ein Lokal eingeladen und bekamen Gutscheine - bei Amazon gab es Weihnachten nichts. Zukünftig wären Weihnachtsgutscheine vom Arbeitgeber gut, irgendwelche Hilfe. Stattdessen haben sie uns die Dezemberprämie gekürzt!

Im Lauf der letzten Monate habe ich gespürt, wie unsicher die Zukunft ist - Leute kamen und gingen, man wusste nicht, wer bleibt und warum. Die ganze Zeit haben wir dieses Gefühl - wir kriegen keine Signale, dass wir gut arbeiten und dass unserer Arbeitsplatz sicher ist. Obwohl wir uns anstrengen, können sie dich jederzeit dankend vor die Tür setzen. Und eben das Chaos bei den Lohnzahlungen und den Prämien. Wir brauchen auch ein durchsichtigeres Armband. Was mir hier gefällt? Vor allem die guten Kollegen im Dock!

Zacznijmy choćby od 1 zł więcej za godzinę i systematycznie podnośmy w górę

Stimme aus dem Pick

Vorher habe ich als Putzfrau in Berlin gearbeitet. Ich habe viel besser verdient, aber die Fahrerei zur Arbeit war schlimm. Deshalb habe ich mir einen Job im Raum Poznan gesucht. In den letzten Monaten, in denen ich bei Amazon gearbeitet habe, waren das Problem die Lohnzahlungen, die aus völlig unklaren Gründen unterschiedlich ausfielen. Das konnte auch beim Arbeitgeber keiner erklären. Außerdem habe ich nach 4 Tagen Arbeit hintereinander keine Lust auf gar nichts, ich bin völlig fertig. Und die anderen sagen das auch: Amazon macht dich fertig. Daher brauchen wir höhere Löhne. Schließlich gehen wir zur Arbeit, um Geld zu verdienen. Was die Arbeitsbedingungen angeht, habe ich ein Problem mit der Klimaanlage. Meine Augen trocknen aus, aber vielleicht ist das so, wenn man im Lager arbeitet?

Nie oczekuję od pracodawcy gratisów czy klepania mnie po ramieniu, chcę godziwej wypłaty, w terminie, i jasnych warunków zatrudnienia



Stimme aus dem Ship

Ich habe vorher schon überall gearbeitet, sowohl im Bildungsbereich als auch in der Fabrik. Und bei Amazon ist nichts besser oder schlechter als woanders. Die Leute meinen, ein Arbeitsvertrag oder irgendwelche Zulagen sind etwas Besseres, aber eigentlich ist das die Grundlage, die den Arbeitern zusteht. Der Arbeitgeber schenkt uns nichts, das sollte normal sein! Mittagessen, Fahrtkosten - das ist alles durchgerechnet. Sie geben uns das nicht, weil sie wollen, sondern nur deswegen, weil der Arbeitsmarkt in der Region sie dazu zwingt. Aber für 10 Zloty netto die Stunde ist die Arbeit schwer. Es stimmt: wir falten nur Kartons, aber wir kennen unsere Rechte. Ich erwarte vom Arbeitgeber keine Geschenke und kein Schulterklopfen, ich will einen würdigen Lohn, pünktliche Zahlungen und klare Bedingungen. Nicht mehr. Der Arbeitgeber muss sich darüber im klaren sein, dass er ohne das die qualifizierten, erfahrenen Arbeiter verliert.

Und was mich noch ärgert, ist dass unser Engagement im Dezember umsonst war, weil wir keine Prämie bekommen haben. Amazon könnte sich wirtschaftlich durchaus leisten, uns mehr zu geben. In Deutschland zahlen sie eh viel mehr, also könnten sie es sich leisten, uns 14 Zloty netto zu geben.

Stimme aus dem Receive

Ich habe vorher bei H&M gearbeitet, über eine Leiharbeitsfirma, mit Werkvertrag, manchmal 3 Wochen ohne Pause. Was den Vertrag angeht, ist es also bei Amazon viel besser. Auch wenn es bei H&M eine bessere Kantine gab, anständigen Kaffee, frische Brötchen, Nachtisch und Säfte. Ich würde was am Essen ändern, ich zahle lieber mehr und habe ein ordentliches Mittagessen, bessere Qualität. Und wir verlieren viel Zeit allein auf dem Weg zur Kantine - das ist nicht in Ordnung! Was noch? Wir haben zu kleine Schränke. Wir müssen um die Sozialabgaben kämpfen, nach den Bedürfnissen der Arbeiter. Ich laufe ständig in die Personalabteilung und weiß die ganze Zeit nicht, ob meine Krankenkasse bezahlt ist. Es gefällt mir auch nicht, dass die Leute bei Amazon in Zwangsurlaub geschickt werden, wenn keine Arbeit da ist, sie sollten uns die Leerlaufzeiten bezahlen!

Der Kampf der Amazon-Arbeiter in Deutschland

In den neun deutschen Amazon-Warenlagern arbeiten über 9.000 Arbeiter und zu Weihnachten zusätzlich 10.000 Saisonarbeiter. Ihr Grundlohn schwankt zwischen 9,75 und 10,62 Euro pro Stunde (je nach Standort des Warenlagers).

2013 begann eine Reihe von Streiks gegen Amazon, die bis heute dauern. Für Ostern sind die nächsten angekündigt. Daran nehmen tausende von Arbeitern teil, aber nur in einigen Zentren werden sie von der Mehrheit unterstützt. Zuletzt wurde am 6. Januar in der Nachtschicht und am 8. Januar in der Tagschicht in Leipzig (LEJ1) gestreikt. Der Streik nahm den Charakter eines vorher nicht angekündigten wilden Streiks an.

2013 begann eine Reihe von Streiks gegen Amazon, die bis heute dauern. Für Ostern sind die nächsten angekündigt

Die Streiks werden von der deutschen Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di organisiert, aber auch von unabhängigen Solidaritätskomitees unterstützt. Ver.di ist eine bürokratische, in anderen Sektoren nicht gerade als streikfreudig bekannte Gewerkschaft. Die Gewerkschaft beschloss von Amazon Löhne entsprechend dem Einzel- und Versandhandelstarifvertrag zu fordern. Bisher zahlt Amazon nach dem Logistiktarifvertrag, d.h. weniger. Wenn die Forderungen der Arbeiter umgesetzt würden, würden sie mehrere hundert Euro im Monat mehr verdienen.

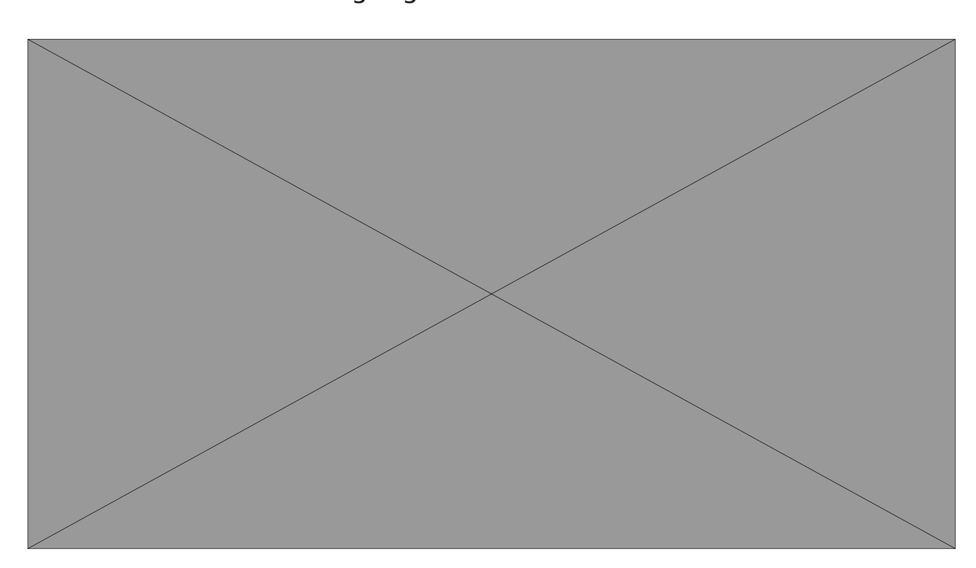
Außer den Löhnen sind die Arbeiter auch noch mit anderen Problemen konfrontiert: mit der großen Zahl von befristeten Verträgen und Leiharbeitsverhältnissen; mit dem riesigen Arbeitsdruck und zu wenigen Pausen; mit <arbitralnym> Entscheidungen der Geschäftsführung usw.

Die daraus resultierende Unzufriedenheit und Wut drückt sich nicht nur in Streiks aus, sondern auch im hohen Absentismus (z.B. durch kurzfristige Urlaubsanträge) - manchmal 20% und in einigen Zentren in Protestphasen noch darüber.

Nach der Eröffnung der Warenlager in Polen zu noch viel schlechteren finanziellen Bedingungen ist es sehr wichtig, Informationen über die Beschäftigungsbedingungen austauschen und zu versuchen sich zu orientieren, wie die Arbeiter in Polen und in Deutschland gemeinsam verhindern können, dass Amazon die Arbeiter gegeneinander ausspielt und von dieser erzwungenen Konkurrenz profitiert.

Werden Proteste in Polen in der Zukunft nicht das beste Mittel sein, um nicht nur die Situation zu verbessern, sondern auch Solidarität mit den streikenden Amazon-Arbeitern in anderen Ländern auszudrücken?

Wären zukünftige Proteste in Polen nicht das beste Mittel, um nicht nur die Situation zu verbessern, sondern auch Solidarität mit den streikenden Amazon-Arbeitern in anderen Ländern auszudrücken?



Arbeiter organisieren sich in Frankreich

Im Dezember haben die Amazon-Arbeiter in Frankreich gestreikt. Am 21. Dezember sollte ein Protest in vier französischen Warenlagern stattfinden. Am Streik beteiligt haben sich nur 70 (von 4.700) Beschäftigten, obwohl die Streikenden meinten, dass ihr Protest symbolischen Charakter haben sollte.

In Frankreich beschäftigt Amazon viele junge Leute befristet und verbietet Urlaub in der Spitzenzeit vor Weihnachten, was die Durchführung von regulären Streiks erschwert. Amazon behauptet, der Streik hätte keine Auswirkungen auf den Betrieb in den Warenlagern gehabt. Es ist unklar, inwieweit das stimmt.

Die Verhandlungen gehen weiter. Die Arbeiter verlangen „würdigen Lohn und bessere Arbeitsbedingungen", eine „monatliche Teamprämie von 100 Euro brutto" und „Verhandlungen über die für die Gesundheit der Arbeiter notwendigen Pausenlänge". Die dortigen Warenlager sind groß - die Arbeiter haben ausgerechnet, dass allein der Weg auf die Toilette und in die Kantine 8 Minuten dauert. Damit bleiben den Arbeitern ca. 18 Minuten reale Pausenzeit übrig. Es war auch die Rede von Lohnerhöhungen von 1.611 Euro brutto auf 1.700 Euro brutto. In Frankreich beträgt der Mindestlohn 1.457 Euro brutto (d.h. die Amazon-Arbeiter verdienen zur Zeit ca. 20% über dem Mindestlohn). 2013 haben die Amazon-Arbeiter ein 13. Monatsgehalt erkämpft.

Wie behandelt uns der Werkschutz?

Die Gewerkschaft hat erfahren, dass Arbeiter vom Werkschutz schlecht behandelt werden. Das betrifft nicht nur boshafte Bemerkungen im Zuge von Durchsuchungen, sondern ebenso ständige Alkoholtests mit dem Alkomat. Unsere Kollegen haben die Gewerkschaft informiert, dass sie innerhalb kurzer Zeit sehr oft getestet wurden. Einer wurde in einen abgetrennten Raum geholt, wo ein Werkschützer ihn anwies, viermal zu blasen, obwohl das Ergebnis jedesmal negativ war.

Ein anderer Kollege schreibt: *„Ich habe die Tests mitgemacht und jedesmal kam heraus, dass ich keinen Alkohol getrunken hatte. Beim letzten Test wurde ich an einen abgetrennten Ort geführt und ein Beschäftigter der Werkschutzfirma drohte mir, sie würden die Polizei holen, wenn ich den Test nicht mitmache. Auf die Frage nach dem Grund für die Kontrolle erklärte dieser Werkschützer, dass es sich um eine präventive Kontrolle handle. Weder er noch der Schichtführer konnten mir sagen, auf welcher rechtlichen Grundlage sie solche präventiven Alkoholkontrollen durchführen. Da die Kontrollen sich wenige Minuten vor Arbeitsbeginn ereigneten, konnte ich mich auch nicht mehr ausreichend auf den Schichtbeginn vorbereiten."*

Laut Betriebsordnung bei Amazon darf ein Beschäftigter der LP-Abteilung oder Vorgesetzter des Werkschutzes Tests in Anwesenheit eines Zeugen (eines anderen Arbeiters oder Werkschutzbeschäftigten) durchführen. Der Test sollte an einem abgetrennten Ort und unter Wahrung der Würde stattfinden. Tatsächlich werden die Tests beim Werkschutzbüro in der Menge der in die Halle hineingehenden Arbeiter oder in einem abgetrennten Raum ohne Zeugen durchgeführt.

Laut gesetzlichen Vorschriften (Gesetz über Einhaltung von Nüchternheit und Bekämpfung des Alkoholismus vom 26.10.1982) dürfen Tests auf Alkohol im Atem mit einem Alkomat nur mit Zustimmung des Arbeiters selbst durchgeführt werden. Ein Kontrolleur darf einen Arbeiter aufgrund von sichtbaren Trunkenheitssymptomen für betrunken erklären und muss dazu keine Atem- oder Blutuntersuchungen durchführen. Gleichzeitig hat er kein Recht, einem Arbeiter zu befehlen, sich derartigen Untersuchungen zu unterziehen. Häufige, anlasslose und vorbeugende Untersuchungen eines bestimmten Arbeiters können im Sinne von Artikel 11 Paragraph 1 Arbeitsgesetz die Würde des Arbeiters verletzen.

Kontrollen der Arbeitsinspektion bei Amazon

Die Gewerkschaft bleibt in Kontakt mit der Staatlichen Arbeitsinspektion hinsichtlich der Durchführung weiterer Kontrollen bei Amazon. Hier die Ergebnisse aus den Kontrollen:

1. Der Arbeitgeber hat Löhne nicht rechtzeitig ausgezahlt (um 1-2 Tage verspätet);
2. Arbeiter, die gekündigt haben oder denen gekündigt wurde, haben ihre Arbeitszeugnisse nicht rechtzeitig bekommen;
3. In den Personalakten zufällig ausgewählter Arbeiter gab es keine Dokumente darüber, dass die Arbeiter vor Aufnahme der Arbeit mit dem Arbeitsplatz vertraut gemacht wurden (meistens gab es ein Dokument, aber mit einem späteren Datum als der Arbeitsaufnahme).
4. In den Personalakten zufällig ausgewählter Arbeiter gab es keine Dokumente darüber, dass die Arbeiter Kenntnis vom der Betriebsordnung erhalten hatten.
5. Die Arbeiter wurde nicht ausreichend und nachvollziehbar über zusätzliche (im Arbeitsvertrag nicht erwähnte) Arbeitsbedingungen in Kenntnis gesetzt.

Die Arbeitsinspektion gab folgende Empfehlung heraus:

1. Im Bereich des Zugangs zu Informationen über Arbeitnehmerrechte und -pflichten soll der Arbeitgeber dafür sorgen, dass die Arbeiter vor Unterzeichnung von Verträgen und Einführung von Regelungen ausreichend Kenntnis über diese erlangen. Es geht hier um die Betriebsordnung, die Lohntabelle und die Prämienpolitik. Nach Ansicht der Arbeitsinspektion ist eine allgemeine Bemerkung im Vertrag, dass der Arbeitnehmer Kenntnis von der Regelungen des geltenden Arbeitsrechts habe, nicht ausreichend. Die Arbeitnehmer sollten außerdem gesicherten Zugang zu den Dokumenten haben, auf deren Grundlage ihre Löhne berechnet werden.

2. Hinsichtlich der unpünktlichen (um ein oder zwei Tage verspäteten) Lohnzahlungen empfahl die Arbeitsinspektion, die Löhne so rechtzeitig auf die Bankkonten der Arbeitnahmer zu zahlen, dass die Banken die eingehenden Beträge spätestens am 10. eines Monats verbuchen können.

3. Arbeitnehmer sollten innerhalb von 7 Tagen nach Arbeitsaufnahme über zusätzliche (nicht im Arbeitsvertrag erwähnte) Arbeitsbedingungen informiert werden.

4. Die Einweisung am Arbeitsplatz soll direkt nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrags und vor Aufnahme der Arbeit am Arbeitsplatz durchgeführt werden.

Auf die Frage nach den geltenden Grundsätzen der Prämienzahlungen stellte die Arbeitsinspektion klar, dass diese ziemlich kompliziert seien und die Situation der Arbeiter ausdifferenziere, womit der Arbeitgeber leicht sogar große Unterschiede in Bezug auf konkrete Arbeiter begründen kann.

Eine andere Kontrolle betraf die die Arbeitssicherheit und die Abrechnungszeiträume. Leider wurde dabei nicht die Frage der Korrektheit der Abrechnung von Überstunden- und Nachtzuschlägen untersucht. Dafür wurde die Frage der Auszahlung von Urlaubstagen untersucht. Nach Auffassung des Arbeitsinspekteurs wird dies korrekt abgerechnet, sogar günstiger, als es die Verordnung vom Arbeitgeber verlangt. Im Bereich Arbeitssicherheit wies die Arbeitsinspektion auf einige Inkorrektheiten hin, die noch während der Kontrolle beseitigt wurden.

Stimme aus dem Pack

Ein paar Jahre lang habe ich studiert, meine Eltern haben mir Unterhalt gezahlt, aber das Geld von meinen Eltern und einem niedrigen Stipendium hat nicht zum Leben gereicht. Vorher habe ich in Supermärkten gearbeitet. Da war ich weniger geschafft als bei Amazon. Die Arbeitstage haben normalerweise weniger als 10 Stunden gedauert. Da war es auch nicht so trocken. Wegen der Luft bei Amazon habe ich Probleme mit den Augen, eine Hornhautreizung. Und ich hatte es näher nach Hause.

Sehr stört mich die Monotonie meiner Arbeit im Pack. Und dass sie auf eine ganz bestimmte Art ausgeführt werden muss. Am wenigsten mag ich das <rebinning>, da vergeht die Zeit sehr langsam. Was würde ich ändern? Ich warte auf eine Erhöhung des Grund-Stundenlohns für alle! Denn nach 10 Stunden Arbeit sind wir alle gleichermaßen erschöpft, egal wie schnell wir in den einzelnen Abteilungen arbeiten.



Durch den 3-monatigen Abrechnungszeitraum verarschen sie uns nicht schlecht. Denn trotz Überstunden verdienen wir nicht mehr. Meiner Meinung nach sollten die Arbeiter - wenn sie wollen - mindestens 160 Arbeitsstunden im Monat garantiert und zusätzlich die Möglichkeit haben, Überstunden zu machen. Für andere wäre eine halbe Stelle gut, besonders für Eltern oder Studenten. Außerdem sollte es die Möglichkeit geben, die Abteilung oder den Arbeitsplatz zu wechseln - nicht alle können 10 Stunden lang stehen oder rennen.

Ich habe gehört, dass die Amazon-Arbeiter in anderen Ländern Aktien und Rabatte beim Einkaufen bei Amazon bekommen. Wir haben nichts dergleichen. Ich weiß nicht, warum sie uns schlechter behandeln, obwohl sie an unserer Arbeit mehr verdienen. Wir haben auch keine Zulagen für Beschäftigungsdauer oder Funktionen. Ich habe über die Streiks in Deutschland gelesen, wir müssen von ihnen lernen und uns auf allerlei Aktionen vorbereiten - nur dann können wir etwas ändern.



Mir gefällt es nicht, dass Amazon ständig über Leiharbeitsfirmen einstellt. Amazon beschäftigt Leihfirmen, die für die einfachen Arbeiter verantwortlich, aber gleichgültig gegenüber ihren Anstrengungen bei der Arbeit sind. Sie merken nichts von ihren Bemühungen und ihrem Willen zur Zusammenarbeit, wenn der Arbeiter sich bis zum letzten Schweißtropfen abrackert. Selbst wenn er kaum noch Kraft hat, die überhöhten Normen zu schaffen, sagen sie manchmal einfach, dass er nicht zum Arbeiten taugt. Schade, dass sie selbst die Formalitäten nicht einhalten können und bei den Lohnabrechnungen ständig irgend etwas nicht stimmt. Wer hat hier also mehr Schuld - der einfache Durchschnittsarbeiter, der seine Arbeit braucht und sich anstrengt, damit er von Amazon anerkannt wird, oder die Leiharbeitsfirma? Sie halten die Leute ständig unter Spannung und in Unsicherheit - ob sie den Ein- oder Zwei-Monats-Vertrag noch mal verlängern. Und weiter? Schon wieder Stress und Unsicherheit!

Worum geht es beim Sozialfonds?

Ein Arbeitgeber, der mindestens 20 Arbeiter beschäftigt, muss einen betrieblichen Sozialleistungsfonds organisieren. Dieser dient zur Finanzierung sozialer Aktivitäten für die Arbeiter und ihre Familien. Die Mittel für den Fonds kommen vollständig vom Arbeitgeber in Form der sogenannten jährlichen Abschreibung in Höhe von mindestens 37,5% eines Jahresdurchschnittslohns für das Vorjahr geteilt durch die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten im Vorjahr. 75% dieser Summe muss der Arbeitgeber bis zum 31. Mai zahlen, den Rest bis zum 30. September. Die Höhe der Abschreibung und die Regeln und Grundsätze der Verwendung des Sozialfonds muss der Arbeitgeber mit den Gewerkschaften vereinbaren.

Wie laufen die Verhandlungen:

1. Unsere Gewerkschaft hat schon am 10. Februar ein Schreiben mit der Bitte um eine Übereinkunft über den Sozialfonds geschrieben. Das war noch, bevor auf Meetings Informationen über die „Eröffnung" des Sozialfonds verkündet wurden.

2. Ein Treffen zum Sozialfonds fand am 18. Februar statt. Uns wurde mitgeteilt, dass der Arbeitgeber noch keine Grundsätze zum Funktionieren des Sozialfonds erarbeitet habe und auf unsere Vorschläge warte.

3. Auf unserer Hauptversammlung am 20. Februar beschlossen einen vorläufigen Rahmen eines Vorschlags, den die Gewerkschaft dem Arbeitgeber machen will (s.u.).

4. Auf der Gewerkschaftsversammlung am 6. März und beim Gewerkschafts-Jour-Fixe am 11. März (siehe TERMINE) werden wir Verbesserungen am schon fertigen Entwurf für den Sozialfonds vornehmen.

5. Den Vorschlag legen wir am 18. März dem Arbeitgeber vor.

Vorläufige Beschlüsse von der Versammlung am 20. Februar (zur weiteren Diskussion):

1. Wir wollen, dass die Abschreibung mindestens 70% eines Durchschnittslohns beträgt.

2. Mittel, die auf einen Arbeiter entfallen, wären je nach Wahl des Arbeiters zu verwenden für:

a) Zuschüsse für Multisport-Karten

b) „Sommerfrischen" (d.h. Urlaubsgeld) und Weihnachtsgratifikationen (z.B. Gutscheine).

Wir wollen, dass man die beiden Optionen flexibel miteinander verbinden kann.

3. Wir wollen, dass Amazon-Arbeiter von der 1. bis zur 3. Ebene Anspruch auf Leistungen aus dem Sozialfonds haben und dass der Anspruch umso höher ist, je niedriger der Lohn ist.

4. Die Höhe des Anspruchs sollte abhängig von einer bestehenden Unterhaltspflicht für Kinder und von der Zahl der Kinder sein.

5. Wir werden auch mit den Leiharbeitsfirmen über Sozialfonds verhandeln, damit wir alle Sozialleistungen nach denselben Grundsätzen erhalten. Wir schlagen eine Vereinbarung zwischen den Arbeitgebern über gemeinsame Sozialleistungen vor, um einen größeren gemeinsamen Pool von Mitteln zu schaffen, der unter den Sozialfonds der einzelnen Arbeitgebern verteilt werden könnte.

Stimme aus dem Dock

Ich habe vorher im Megamarkt gearbeitet. Die Bedingungen waren ähnlich wie bei Amazon, eben ein Konzern. Mich stören die langen Anfahrten - eigentlich opfere ich 13-14 Stunden für die Arbeit, bevor ich nach Hause komme. Ich arbeite über eine Leiharbeitsfirma, die ganze Zeit werde ich von einem Arbeitsplatz auf den anderen versetzt. Wir Leiharbeiter sind wie Kanonenfutter. Du weißt nie, was du als nächstes tust. Sie wollen uns auch nicht auf Schulungen schicken, weil ihnen die Zeit und das Geld zu schade sind. Obwohl wir einen Arbeitsvertrag haben, konnten wir keinen Urlaub auf Antrag nehmen, deswegen haben sie uns nicht gearbeitete Tage bei einer Störung als ungenehmigte Fehlzeiten gewertet - und dann natürlich gekündigt.

Überhaupt die Leiharbeitsfirmen - da ist die Informationslage schrecklich, über den geänderte Fahrplane der Firmenbusse oder geänderte Schichtpläne werden wir nicht informiert. Ich möchte E-Mails oder SMSe mit Informationen bekommen. Und dass die Personalabteilung ans Telefon geht. Als ich einmal zum Arzt musste, stellte sich heraus, dass ich nicht versichert bin. Ich habe sogar bei der Adecco--Zentrale in Poznan angerufen, und da konnte mir niemand etwas sagen, sie haben mich ans Infotelefon verwiesen, wo keiner abnahm. Die Leiharbeitsfirmen müssen viel an uns verdienen, deswegen verlängern sie die Verträge trotz Versprechungen, dass wir beim nächsten Mal von Amazon direkt eingestellt werden. Sie lassen uns sozusagen die Möhre vor dem Gesicht baumeln - nur damit wir schnell arbeiten.

Stimme aus dem Pack

Ich habe in einer Marktforschungsfirma gearbeitet. Die Arbeitszeit war stabil - ich arbeitete von Montag bis Freitag von 10 bis 17 Uhr, obwohl ich manchmal auch erst um 21 Uhr rauskam. Eigentlich war alles besser als hier außer den Kollegen. Der Grundlohn war ähnlich, aber dafür haben sie gut dafür bezahlt, wenn man Arbeit mit nach Hause nahm.

Das Schwierigste ist das Aufstehen um 4 Uhr morgens oder Sonntags um 3:30 Uhr. Und die Normen sind natürlich wie im Arbeitslager. Sie sollten ganz schnell die Lohnabrechnungen ändern, damit die Lohnzahlungen transparenter und ehrlicher werden. Und die Prämie - sie sollten uns vorher sagen, ob es eine gibt und wie hoch sie ist. Und außerdem größere Schränke und ein Zwei-Gänge-Essen - mit Nachtisch!

Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

1. **Laut Art. 38 des Arbeitsgesetzbuches ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Gewerkschaftsorganisation im Betrieb zu konsultieren, wenn er beabsichtigt, einem mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag beschäftigten Arbeiter, der von der Gewerkschaft vertreten wird, zu kündigen;**
2. **Laut Art. 52 Par. 3 des Arbeitsgesetzbuches ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Gewerkschaftsorganisation zu konsultieren, wenn er beabsichtigt, ohne Kündigung den Arbeitsvertrag eines Arbeiters aufzulösen, der von der Gewerkschaft vertreten wird.**
3. **Laut Art. 7 und Art. 30 des Gesetzes über Gewerkschaften tritt unsere Gewerkschaft im Bereich der Rechte und kollektiven Interessen im Namen aller Arbeiter ohne Ansehen ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit (oder fehlenden Gewerkschaftszugehörigkeit) auf. Im Bereich der individuellen Interessen tritt sie dagegen im Interesse ihrer Mitglieder sowie von nichtorganisierten Arbeitern auf, die sich mit der Bitte um Verteidigung ihrer Interessen an unsere Gewerkschaftskommission wenden.**
4. **Wir nehmen das Recht wahr, dem Arbeitgeber gegenüber nicht offenzulegen, wer unserer Gewerkschaft beigetreten ist. Deshalb ist der Arbeitgeber verpflichtet, bevor er irgendjemanden entlässt, die Gewerkschaft um unsere Meinung dazu anzuhören. Leider betrifft das nur Arbeiter mit unbefristetem Arbeitsvertrag.**
5. **Ein Gewerkschaftsmitglied kann sich an den Bevollmächtigten der Gewerkschaft mit der Bitte wenden, ihn vor einem Arbeitsgericht zu vertreten.**

Co może pracownik zrzeszony w związku?

An die Leiharbeiter!

In unserer Gewerkschaftskommission sind sowohl Arbeiter und Arbeiterinnen von Amazon als auch von Leiharbeitsfirmen. Genau aus diesem Grund haben wir im Februar 2015 eine betriebsübergreifende Kommission gegründet. Sie vertritt uns formal gegenüber Amazon wie auch gegenüber allen Leiharbeitsfirmen, die für Amazon Dienstleistungen erbringen.

Wir haben den Amazon nach der geplanten Politik gegenüber Leiharbeitern gefragt. Die Grundlagen der Kontroverse bestimmt Amazon. Wir drücken unsere Beunruhigung darüber aus, dass Leiharbeiter nach unseren Informationen darüber getäuscht werden, wie es mit ihren Arbeitsverträgen weitergeht und welche Urlaubsansprüche sie haben.

> Für uns ist es sehr wichtig, dass die Arbeiter der Leihfirmen und von Amazon sich gemeinsam organisieren und sich gemeinsam mit gleichen Rechten an Gewerkschaftsversammlungen, Aktivitäten und Protesten beteiligen

Abgesehen von der formalen Ebene ist es für uns sehr wichtig, dass die Arbeiter der Leihfirmen und von Amazon sich gemeinsam organisieren und sich gemeinsam mit gleichen Rechten an Gewerkschaftsversammlungen, Aktivitäten und Protesten beteiligen.

Für die Arbeitgeber ist es bequemer, uns in zwei Gruppen zu spalten. Der ersten geben sie einen direkten Vertrag, damit die Leute Angst haben, irgendwas zu ändern, weil sie den Vertrag verlieren könnten. Aus der zweiten Gruppe machen sie Arbeiter zweiter Klasse mit ständiger Zukunftsangst. Amazon behauptet, „wegen der beträchtlichen Dynamik der Prozesse und der Unvorhersehbarkeit des Arbeitsanfalls" sei es nicht in der Lage, die Zahl der beschäftigten Leiharbeiter auch nur auf einige Wochen im Voraus vorherzusagen. Alle Arbeiter haben aber Bedürfnisse, die wir sehr wohl vorhersagen können: würdige und pünktliche Lohnzahlungen, das Gefühl von Einfluss am Arbeitsplatz und eine sichere Zukunft. Nur gemeinsam können wir anfangen dafür zu kämpfen.

Treffen der Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber

Unsere Betriebskommission hat Personen als Vertreter gegenüber dem Arbeitgeber benannt. Bisher gab es vier Treffen. Dabei wurden folgende Themen behandelt:

- Urlaubspläne. Wir haben die Vorstellung der Urlaubspläne beantragt. Dabei haben wir gleichzeitig darauf hingewiesen, dass wir im Sinne von Artikel 163 Arbeitsgesetz nicht damit einverstanden sind, dass bisher kein Urlaubsplan aufgestellt worden ist, weil sich dadurch die Planung des Erholungsurlaubs verkompliziert. Der Arbeitgeber hat erklärt, er arbeite daran, und gleichzeitig den Arbeitern empfohlen, einmal im Jahr 2 Wochen Urlaub am Stück zu nehmen, am besten im 1. Quartal 2015, dann 2 Wochen im 2. Quartal 2015 und die letzte Woche im 3. Quartal. Der Arbeitgeber wünscht sich, dass im 4. und letzten Quartal nur einzelne Tage für kurzfristige Urlaubsansprüche übrigbleiben.
- Unvollständige Lohnzahlungen. Die Gewerkschaft hatte von Arbeitern erfahren, dass ihnen nicht alle Stunden vollständig ausgezahlt worden waren. Die Gewerkschaft hat das Problem und die problematischen Lohnzettel präsentiert. Unserer Ansicht nach müssen die im Betrieb geltenden Entlohnungsgrundsätze verändert werden.
- Vereinfachung der Lohnzettel. Es haben sich zahlreiche Arbeiter bei der Gewerkschaft beschwert, dass die gegenwärtigen Lohnzettel nicht verständlich genug sind. Ein Teil der Arbeiter erhält die Lohnzette mit großer Verspätung, wodurch es schwierig ist, den Lohn nachzuvollziehen. Die Gewerkschaft hat auf das Problem hingewiesen und verlangt, die Lohnzettel zu vereinfachen. Der Arbeitgeber überprüft den Prozess der Ausstellung der Verteilung der Lohnzettel.
- Anwesenheits- und Sonderprämien. Wir haben beantragt, die „Prämienpolitik" offenzulegen und die Bedingungen und Voraussetzungen für die Zahlung von Prämien mit einer Woche Vorlauf vor jedem Monat klarzustellen, wie es in Paragraph 11 Absatz 2 der Entlohnungsgrundsätze festgelegt ist. Laut Arbeitgeber kann ein Arbeiter höchstens 8% Anwesenheitsprämie erhalten. Dafür darf er während eines ganzen Kalendermonats einmal fehlen (geplante Urlaube nicht mitgerechnet). Bei zwei Abwesenheiten sinkt die Prämie auf 2%, bei mehr als drei Abwesenheiten gibt es gar keine Prämie. Der Arbeitgeber hat erklärt, dass die Personalabteilung Informationen auf den Bildschirmen in den Kantinen und einer eigenen Tafel vorbereitet, um rechtzeitig vor dem Zahltag mitzuteilen, wie hoch die Sonderprämie für Produktivität sein wird. Die Gewerkschaft hat erklärt, dass sie mit der Kürzung der Dezemberprämie nicht einverstanden ist (siehe Stellungnahme auf S. 1).
- Sozialabgaben. Wenn jemand beim Arztbesuch erfährt, dass für ihn keine Krankenversicherungsabgaben bezahlt worden seien, sollte er davon umgehend die Gewerkschaft oder die Personalabteilung informieren.
- Lohnerhöhungen. Auf die Frage nach geplanten Lohnerhöhungen erklärte der Arbeitgeber, Amazon werde im 2. Quartal 2015 eine Übersicht über die Löhne in der Region durchführen.
- Leiharbeitsfirmen. Auf die Frage nach der zukünftigen Beschäftigung von Leiharbeitern erklärte der Arbeitgeber, dass er auch weiterhin die Dienste von Subunternehmern in Anspruch nehmen werde. Ob ein Amazon bei der Leiharbeitsfirma die Verlängerung des Vertrages eines Arbeiters vorgeschlägt, hänge von der Produktivität, Arbeitsqualität, Anwesenheit und allgemeinen Beurteilung dieses Arbeiters ab. Dieselben Kriterien gälten für eine Direkteinstellung durch Amazon. Der Entleiher erklärte, es sei ihm wichtig, dass die Leiharbeiter nicht diskriminiert würden, aber er könne keine Verantwortung für die Handlungen von Subunternehmern übernehmen. Die Gewerkschaft hat vor, zukünftig auch Gespräche mit den Leiharbeitsfirmen zu führen.

> Zgłoś nam problem, który uważasz, że związek powinien poruszyć!

Termine



Gewerkschaftsversammlung zum Thema Sozialfonds [6. März (Freitag), 18:00 Uhr, Gewerkschaftslokal in der ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań].

11. März

Gewerkschafts-Sprechstunde [11. März (Mittwoch), 13:00-14:00, Gewerkschaftslokal in der ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań].



Vertreter unserer Gewerkschaftsgruppe nehmen Teil an der IX. Jahresdelegiertenversammlung der Gewerkschaft Arbeiterinitiative. An der Versammlung nehmen Gewerkschafter aus verschiedenen Städten und Betrieben teil. Für uns wird das eine Super-Gelegenheit, Kontakte und Erfahrungen auszutauschen. Die Versammlung findet statt in Poznań im Cegielski-Werk statt.

19. März

In Frankfurt am Main in Deutschland findet ein Treffen zum Thema „Auf dem Weg zum sozialen und transnationalen Streik?" mit Gewerkschaftern und Aktivisten aus Deutschland, Frankreich und England, darunter Amazon-Arbeitern aus Bad Hersfeld in Deutschland statt. Die Diskussion wird sich u.a. um effektive Streikformen heute, Organisierung im Betrieb und Kampagnen gegen internationale Konzerne drehen. Das Treffen findet statt im Rahmen der sog. Blockupy-Proteste an der Europäischen Zentralbank gegen Sparpolitik, Ausbeutung und Instabilität in ganz Europa.



In Bad Hersfeld (Mitteldeutschland) findet auf Einladung der dortigen Amazon-Belegschaft ein große Versammlung von Amazon--Arbeitern und -Arbeiterinnen aus verschiedenen Ländern statt. Teil nehmen wollen Amazon-Arbeiter aus Frankreich (u.a. aus Chalon) und auch unsere Delegation aus Polen.